

Интервю – минал опит

В тази статия ще говорим за интервюиране на кандидат за работа с въпроси насочени към **неговия минал опит**. Подобен стил се използва сравнително рядко. Такива интервюта обикновено се провеждат за управленски позиции. Част от въпросите са взаймствани от „STAR” интервюто (situation, task, action, result). Целта им е да дадат повече информация за кандидата относно:

- образованието и придобитите квалификации;
- бивши работодатели и конкретни задължения, които кандидатът е изпълнявал при тях;
- личностни черти на характера и тяхното проявление;
- стереотипизирани постановки на поведението в определени ситуации.

Ето няколко примерни въпроса както и целите, с които се задават:

Разкажете ми нещо за себе си! – С този въпрос ще разберем кое поставя на първо място кандидатът и каква е основната му ориентация. Може да започне да говори за семейството си, за своята работата, образование, минал опит, бъдещи планове и прочие. Това ще ни покаже какво степенува приоритетно в живота си. Този въпрос служи и като „ice breaker”, тъй като повечето хора лесно и спокойно говорят за себе си. Така ще имат време да се отпуснат и предразположат за останалата част от интервюто.

Разкажете ми нещо за последната си месторабота! Какви бяха Вашите задължения и отговорности там? – С този въпрос ще получим информация относно спецификата на работата му. Също така ще ни даде подробности дали кандидатът е извършвал нещо повече от делегираните за длъжността права и задължения. Ще разберем за отношението му към работния процес и към работодателя като цяло.

Ако е работил на повече от едно място продължаваме със същия въпрос и за останалите му местоработи, като целите ни остават същите.

Каква е причината да започнете работа при „име на фирма“? – Това ще ни помогне да си изясним подбудите и мотивите на кандидата в професионален план.

Кои са най-важните неща, които научихте през работния си стаж дотук? – С този въпрос ще изясним какво мотивира кандидата, както и ще получим информация за допълнителни умения, които може да притежава.

Как се справяхте с конфликти и/или трудни клиенти на работното си място? – Въпрос, който е насочен към негативни спомени. Позволява ни да разберем нивото на толерантност и темперамента на кандидата.

Следват няколко въпроси, които може да използваме във всеки вид интервю:

Какво е важно за Вас на работното Ви място? – С този въпрос ще разберем кои са основните мотиватори, какво търси и на какво се надява кандидатът за работа

(примерен отговор – „да се работи екипно, „да се разбираме“, „да получавам доверие“, „да виждам оценка на работата си“). Записваме си ги, защото ще ги използваме при следващите ни въпроси.

Защо екипната работа (първи примерен отговор и мотиватор от предния въпрос) е важна за Вас? – Тук възможностите са две. „Избягващ“ или „целящ“.

При вариант „избягващ“ отговорът ще изглежда така: „Защото екипната работа дава възможност за ефективност и ни помага да се предпазваме от евентуални проблеми, които могат да възникват“

При вариант „целящ“ отговорът ще изглежда така „Защото с екипна работа ще се справяме лесно с всеки проблем, който възникне“.

Два или три въпроса относно мотиваторите ще ни стигнат, за да разберем дали кандидатът е „целящ“ или е „избягващ“. „Целящите“ хора впрягат сили в постигане на целите на всяка цена. Мотивират ги постиженията и възможностите, които получават. Обичат да вземат решения. „Избягващите“ хора са предпазливи и мислят основно за превантивни действия. Изпълнителни са, особено ако имат поставени крайни срокове. Понякога мислите за негативни сценарии пречат на работата и дееспособността им.

Как разбирате, че сте си свършил добре работата? – Добър и показателен въпрос, особено ако провеждаме интервю за мениджър. Тук отговорите отново са два – „външно насочен“ и „вътрешно насочен“. Типично за мениджърите е да са „вътрешно насочени“ и те биха отговорили, че в края на работния ден просто ще знаят отговора. „Външно насочени“ кандидати ще отговорят, че ще разберат от друг човек, най-често от прекия си ръководител. Тези служители търсят и ценят обратната връзка.

Как избрахте последния си работодател? – Разбираме търсения и цели.

Каква е причината да напуснете? – Разбираме дали е открит и честен, както и основни черти на характера

След тези няколко примерни въпроса продължаваме с конкретните въпроси за фирмата, работата и длъжността. Това са въпросите, които ще ни дадат отговор за специфичните качества, които работата изисква. Ето няколко примера:

Какво знаете за „име на фирма“? – Така ще разберем доколко сериозно се е подготвил кандидатът за това интервю, което е показателно за желанието му да започне работа във фирмата, както и за навиците му като цяло.

Как си представяте длъжността „името на длъжността, за която се прави подбор“? – С този въпрос ще получим информация доколко очакванията на кандидата съвпадат с реалността.

Какъв минал опит имате с тази или подобна длъжност? – Понякога кандидатите спестяват част от информацията за себе си при изготвянето на автобиографията. Така ще стигнем до тази информация, дори да липсва в CV-то.

Какви са били трудностите, с които сте се сблъскали при започване на ново работно място? – Може да е какво ли не, а може и да няма нищо. Длъжни сме да попитаме за всеки случай.

Ето така изглежда едно примерно интервю, което е насочено към минал опит. С няколко въпроса насочени назад във времето може да изградим представа за професионалното „съзряване“ и постиженията на кандидата за работа. Тази информация ще ни помогне да изградим относителна представа за поведението и навиците на човека, с когото разговаряме.

NB: От workingblog искаме да Ви напомним, че интервюто за работа е като визитна картичка за фирмата Ви. Затова е от изключителна важност да пазите авторитета на колегите, с които провеждате интервюирането, както и достойството на кандидата за работа. За тази цел сме учтиви, изслушваме се, държим се приветливо, обясняваме подробно всеки въпрос, който са ни задали, а ако кандидатът не е наясно с някой от въпросите, спецификата на работата, длъжността или друго, поясняваме внимателно отново.